



Munich Personal RePEc Archive

## Features of investment in human capital

Belenkov, Alexey

Financial University under the Government of the Russian  
Federation

21 December 2014

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/60809/>  
MPRA Paper No. 60809, posted 21 Dec 2014 20:30 UTC

# ОСОБЕННОСТИ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

*Беленьков А.О.*

*Финансовый университет при Правительстве РФ*

## FEATURES OF INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL

*Belenkov A.O.*

*Financial University under the Government of the Russian Federation*

**Аннотация:** *Статья об особенностях инвестирования в человеческий капитал. Исследуются различные направления инвестирования в человеческий капитал, а также рассматриваются проблемы, связанные с инвестированием в человеческий капитал и пути их решения. Автор обосновывает тезис о безрезультативности инвестиций в человеческий капитал без труда и усилий самого носителя. В статье делается попытка доказать аналогичность инвестирования в человеческий и физический капитал.*

**Abstract:** *Article about the features of investment in human capital. Explore different areas of investment in human capital, and also addresses the problems associated with investing in human capital and ways to solve them. The author proves the thesis futile investment in human capital and labor without the efforts of the media. This article attempts to prove a similar investment in human and physical capital.*

**Ключевые слова:** *Человеческий капитал, физический капитал, инвестирование, особенности инвестирования, проблемы инвестирования, социальное развитие, экономическое развитие, трудовые потребности, риск.*

**Keywords:** *Human capital, physical capital, investment features, investment problems, social development, economic development, labor requirements, risk.*

Человеческий капитал — это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование человеческого капитала как производительного фактора развития. [1]

В любой современной компании первостепенное значение имеют ее сотрудники, человеческий капитал. Динамический характер является одной из важных особенностей человеческого капитала – при изменении величины человеческого капитала изменяется и его состав, и структура, и ряд других параметров. Разумеется, компания заинтересована в том, чтобы величина ее человеческого капитала была как можно больше.

Инвестирование в человеческий капитал является основным путем его увеличения. В некоторой степени допустимо сравнение обычных инвестиций с инвестициями в человеческий капитал. С одной стороны это любые действия или меры, направленные на улучшение характеристик человеческого капитала, с другой – затраты средств, направленных на повышение его результативности.

Существует мнение, что увеличение человеческого капитала может быть достигнуто только инвестициями. На самом деле, инвестиции являются необходимым, но не единственным условием для формирования человеческого капитала. Человеческий капитал также может формироваться параллельно и без инвестиций путем самовозрастания. Но это спорное утверждение, так как изменение человеческого капитала

с приобретением опыта под воздействием самообразования имеет под собой все ту же инвестиционную основу. В любом случае необходимы усилия самого носителя человеческого капитала, которые и играют роль инвестиционных ресурсов для приобретения навыков, пусть и без прямых затрат. [5]

Чтобы понять процесс инвестирования в человеческий капитал рассмотрим основные причины изменений в человеческом капитале на корпоративном уровне. Чаще всего корпоративный человеческий капитал увеличивается за счет присоединения к нему индивидуальных человеческих капиталов вновь принимаемых работников. За счет инвестиций, как со стороны работника, так и со стороны фирмы человеческий капитал изменяет величину и структуру, причем в первую очередь происходит изменение индивидуальных человеческих капиталов. Как следствие корпоративный человеческий капитал также увеличивается и изменяет структуру.

Человеческий капитал не может рассматриваться независимо от внешних условий, и в процессе оценки человеческого капитала можно выявить воздействие на корпоративный человеческий капитал внешних факторов, при этом оценка может быть как положительной, так и отрицательной. Если оценка отрицательная, то факторами уменьшения корпоративного человеческого капитала становятся смертность, увольнение или другие причины. [2]

Изменение элементов человеческого капитала происходит под воздействием инвестиций. Любое вложение в человеческий капитал связано с участием труда, и обязательным условием достижения цели инвестирования является труд носителя человеческого капитала, при этом представляется, что изменение происходит при потреблении ранее созданной рабочей силы, которой подкреплены инвестиции. Таким образом, процесс преобразования элементов человеческого капитала является процессом потребления ранее созданной стоимости и рабочей силы, следовательно, можно провести четкую аналогию с процессом производства. Отличие заключается в том, что для такого «производства» может быть достаточно только рабочей силы, а в случае с обычным производством необходимы и другие факторы. Стоит отметить, что необходимым условием при вложении средств в человеческий капитал для достижения его положительного изменения являются собственные усилия его носителя. [7]

Инвестором в человеческий капитал может выступать как сам человек, так компания и государство. Каждый из субъектов инвестирования преследует свои цели и по-своему видит будущее изменение человеческого капитала, осуществляя инвестиции в индивидуальный человеческий капитал.

Неверным является предположение приоритетности инвестиций в человеческий капитал по отношению ко всем другим видам инвестиций. Рабочая сила в форме переменного капитала, сформированная из элементов человеческого капитала, и физический капитал действуют вместе, в качестве общего производительного капитала, следовательно, одинаково важны. Даже самый квалифицированный рабочий без должных средств производства не в состоянии действовать эффективно. Точно так же физический капитал сам по себе бесполезен, так как ни одно средство производства не может быть задействовано в полной автономии от человека. Развитие средств производства требует более квалифицированной рабочей силы. Рост квалификации работников, в свою очередь, создает необходимость модернизации и увеличения производства. [5]

Также ложным можно считать распространенное мнение о том, что решение об инвестициях в человеческий капитал является исключительно результатом оценки выгод

соответствующих капиталовложений, так как в таком случае упускаются из виду уникальные свойства человеческого капитала, например его самоопределяющаяся способность.

Приоритетными направлениями инвестирования в человеческий капитал можно выделить здоровье и образование. Во многих современных организациях образование является едва ли не единственной формой накопления человеческого капитала, а все инвестиции сводятся к расходам на образование. Проблема заключается в том, что эффект от инвестиций в человеческий капитал оценивается исключительно через уровень образования, поскольку считается, что только рост образования способен привести к увеличению производительности труда. [6]

Но образование не является единственным определяющим фактором заработков. На предприятии в каждый отдельный момент наиболее низкую эффективность имеют лица, только что включившиеся в процесс производства, несмотря на то, что нередко они имеют более высокий образовательный уровень. Образование действительно имеет большое значение как для отдельного человека или компании, но рассматривать образование как единственную составляющую человеческого капитала неверно.

Источниками инвестиций в человеческий капитал служат как личные сбережения на индивидуальном уровне, так и прибыль на корпоративном уровне. Заработная плата, получаемая работником, является ценой его рабочей силы. Человеческий капитал является по своей сути запасом, поэтому качества, сформированные ранее, способны сохраняться при условии поддержания человеческого капитала в таком состоянии, при котором эти качества могут использоваться.

Если поддержание человеческого капитала осуществляется недостаточно, то ряд его элементов постепенно утрачивается, и их воссоздание вновь потребует инвестиций. Заработная плата представляет собой те средства, которые предназначаются для поддержания человеческого капитала. Соответственно, для поддержания человеческого капитала большей величины необходимы большие затраты. Этим объясняется постоянный рост заработной платы по мере увеличения трудового стажа. Перед человеком с большим человеческим капиталом открывается большее число потребностей, меняется и их характер, причем изменение это протекает в соответствии с известной пирамидой Маслоу. [7]

Важно понимать, что инвестирование в человеческий капитал характеризуется высокой степенью риска. Связано это с несколькими причинами, например неликвидность человеческого капитала, последствия ухода работника к другому работодателю и, соответственно, потеря инвестированных средств. Но главный риск заключается в следующем: предприниматель задействует в производстве не весь человеческий капитал, а лишь ту часть, которую работник выделил для комплектования своей рабочей силы. Предприниматель вынужден инвестировать в весь человеческий капитал своих работников, а не в ту лишь часть, которая комплектуется рабочей силой. Предприниматель не знает наверняка и не может полностью регулировать ни то, как будут усвоены его инвестиции, ни то, отразятся ли результаты этого усвоения на комплектовании рабочей силы. Именно поэтому такое инвестирование имеет высокий риск. Тем не менее, эффективность инвестиций в физический капитал чаще всего на порядок ниже инвестиций в человеческий капитал. [5]

За рубежом в кадры инвестируются большие деньги. Это выгодно и для работников, и для предприятий, а в конечном итоге и для государства, так как положительно

сказывается на росте эффективности труда и конкурентоспособности страны. Данные инвестиционные проекты имеют государственную поддержку. Совсем иначе обстоит дело в России. Многие руководители предприятий предпочитают экономить на инвестициях в человеческий капитал. Одна из причин этого, по моему мнению, практическое отсутствие льгот по оплате обучения. Что создает определенный барьер для потока инвестиций направленных на подготовку кадров.

Инвестиции в человеческий ресурс являются одним из важнейших элементов для создания крепкой экономики компании и страны в целом. Любые экономические действия строятся в первую очередь на базе трудовых ресурсов.

### **Библиографический список:**

1. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. – М.: Высшая школа экономики, 2003.
2. Бреслав Л., Лисовик Б., Ломова И. Человеческий капитал. Организация и эффективность накопления в условиях формирования рынка труда. – М.: ПФП, 2002.
3. Жданкин Н. Обучение персонала как фактор успеха // Управление персоналом. 2007. № 18 (172). – С. 65-68.
4. Кафидов В. Стимулирование потребности предпринимателей в развитии человеческого капитала. – М.: Издательский дом "Дело". – 2013.
5. Лысков А. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // Менеджмент в России и за рубежом. – 2004. – № 6 – С. 3-11.
6. Нижегородцев Р. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах. – М.: ИНФРА-М, 2014.
7. Хавин Д., Голованова Е., Лочан С., Асалиева А. Инвестиции в человеческий капитал предприятия. Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2011.